



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**“Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo  
en colaboradores de la Red de Salud - Moyobamba.”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

**Grández Ramírez, María Lucía**

**ASESORES:**

**Dra. Aguilar Armas, Mercedes**

**Dra. Castro Magan, Isella**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**PSICOMÉTRICA**

**Trujillo – Perú**

**2017**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO  
INSTITUCIONAL UCV**

Yo **MARÍA LUCÍA GRÁNDEZ RAMÍREZ**, identificado con DNI **N° 70052690**, egresado de la Escuela Profesional de **PSICOLOGÍA** de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **"PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS DE LA ESCALA UTRECHT DE ENGAGEMENT EN EL TRABAJO EN COLABORADORES DE LA RED DE SALUD - MOYOBAMBA"**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

María Lucía Grández Ramírez

DNI: 70052690

## **Página de Jurados**

---

Dra. Haydee Mercedes Aguilar Armas  
Presidente del jurado

---

Dra. Isella Castro Magan  
Secretario de mesa del jurado

---

Mg. Ronald Wilfredo Castillo Blanco  
Vocal de mesa del jurado

## Dedicatoria

*A Dios por estar todos los días en mi vida y guiarme por el camino del bien.*

*A mi familia, por ser mi soporte en todo el proceso de mi vida. A Wilson y Lita, por su sacrificio, amor infinito, y hacer de mí una persona con principios y valores.*

*María Lucía Grández Ramírez.*

## Agradecimiento

Agradezco a Dios por estar presente en todo momento, por darme la fortaleza de seguir adelante y poner a personas justas en mi vida.

A mi asesora de desarrollo de tesis **Mercedes Aguilar Armas**, quien con su paciencia y amplio conocimiento pudo enseñarme y guiarme en la elaboración de mi tesis para poder ejecutarse de la mejor manera.

A mí querida docente **Isella Castro Magan**, quien con su conocimiento, paciencia y su estrategia, pudo guiarme en la preparación de mi proyecto de investigación.

A mis amados padres **Wilson Grández** y **Lita Ramírez**, y a mi hermano **Giancarlo Grández**, quienes me apoyaron y que gracias a su ejemplo y perseverancia que demuestra en cada día, me alientan a no desistir de lograr esta meta profesional.

Gracias a la Red de Salud Hospital II-1 Moyobamba, por su colaboración y al Director de la institución, por el apoyo en la aplicación del instrumento.

María Lucía Grández Ramírez.

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Grández Ramírez, María Lucía con DNI N° 70052690, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica. Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Septiembre del 2017.

---

María Lucía Grández Ramírez

DNI: 70052690

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, ante ustedes presento la Tesis denominada “Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud - Moyobamba”, con el fin de determinar las propiedades psicométricas de dicha investigación; así como también en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora.

## Índice

<b>PÁGINA DE JURADOS.....</b>	<b>III</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>IV</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>V</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....</b>	<b>VI</b>
<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>VII</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>IX</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>X</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>XI</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN: .....</b>	<b>12</b>
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	12
1.2. TRABAJOS PREVIOS .....	14
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA .....	17
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: .....	21
1.5. JUSTIFICACIÓN: .....	21
1.6. OBJETIVOS:.....	22
<b>II. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>22</b>
2.1. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	22
2.2. VARIABLE Y OPERACIONALIZACIÓN.....	23
2.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD .....	26
2.5. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	27
2.6. ASPECTOS ÉTICOS .....	28
<b>IV. DISCUSIÓN.....</b>	<b>34</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>36</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>37</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>38</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>43</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de la variable.

.....  
23

Tabla 2. Distribución de la población

.....  
25

Tabla 3. Media, desviación estándar, asimetría y curtosis.

.....  
29

Tabla 4. Análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrador mínimos no ponderados.

.....  
30

Tabla 5. Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala.

.....  
31

Tabla 6. Índices de fiabilidad según el concerniente Omega.

.....  
33

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud - Moyobamba, siendo la población un total de 434 colaboradores, donde se incluyó entre hombres y mujeres cuyas edades están entre 18 a 65 años, ubicándose en grupos ocupacionales de nivel administrativo, operario y asistencial. Se realizó las evidencias de validez basados en la estructura interna, mediante el análisis factorial confirmatorio teniendo el ajuste absoluto ( $GFI=.973$ ); el índice de bondad de ajuste ajustado ( $AGF=.965$ ), el residuo estandarizado cuadrático medio ( $SRMR=.0631$ ); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo ( $NFI=.956$ ); y el ajuste parsimonioso ( $PNFI=.824$ ). Finalmente, la confiabilidad se determinó según el concerniente Omega, el cual reporta que varían de .733 a .769.

Palabras clave: Engagement.

## **Abstract**

This research aimed to determine the psychometric properties of the Utrecht scale of Engagement at work in health network - Moyobamba, partners being the population a total of 434 collaborators, which included men and women whose ages are between 18 to 65 years, in administrative, healthcare and operator level occupational groups. Was the evidence of validity based on the internal structure, using the confirmatory factor analysis taking the absolute adjustment (GFI = .973); the goodness of fit adjusted index (AGF = .965), the average standardized quadratic residue (SRMR = .0631); comparative setting through the regulatory adjustment index (NFI = .956); and parsimonious adjustment (PNFI = .824). Finally, the reliability was determined according to the concerning Omega, which reports that they vary from .733 to .769.

Key Words: Engagement

## **I. INTRODUCCIÓN:**

### **1.1. Realidad problemática**

La evolución del mundo empresarial obliga a que las organizaciones se enfoquen en la continuidad, vinculación y lealtad con la estructura organizacional. Hoy en día la Dirección y Gestión de Recursos Humanos, toma énfasis en crear herramientas que faciliten e incentiven al colaborador a comprometerse con sus metas laborales, objetivos y proyectos que abarcan dentro de la organización. Es por ello que para la Gestión de Recursos o Talento Humano es importante las contribuciones de todos los colaboradores, independientemente de la jerarquía que exista en la organización y el tipo de tarea que se desempeña. Si se logra que los colaboradores se identifiquen y desarrollen todo su potencial, destacando sus capacidades individuales y colectivas, se obtendrá un trabajo en equipo ayudando a que las tareas sean efectivas y proactivas con el servicio que brinda la organización.

Diversos autores refieren que analizar el ambiente laboral da oportunidad para el desarrollo de las instituciones médicas, ya que al estudiar esta variable se obtiene información necesaria y útil para la mejora continua de las condiciones laborales y los estándares de calidad en salud (Jiménez, 2004, Acevedo et al., 2012, Urquiza, 2012 y Segredo, 2013). Siendo importante abarcar el compromiso organizacional dentro del ambiente de salud pública, porque es un factor que influye en el bienestar social y aspectos que obligan a las instituciones hospitalarias a ofrecer atención médica oportuna, aceptable y de calidad satisfactoria (Organización Mundial de la Salud, 2013).

Es por ello que el compromiso organizacional se refiere a un estado psicológico positivo y social de los colaboradores; quiere decir que al pretender mejorar el bienestar de los trabajadores no significa que se anulen los factores que producen malestar o incomodidad, sino de potenciar y mejorar los niveles de bienestar (Salanova, Martinez y Llorens, 2005). Lo que se busca en los colaboradores es que disfruten de las tareas que realicen y tengan en cuenta que el desarrollo de su trabajo sea con dedicación, destacando su potencial orientado de manera positiva al desenvolverse de manera efectiva, para un desempeño óptimo en su trabajo dentro del campo de salud.

En la Red de Salud, Hospital II-1 Moyobamba se observa que en su mayoría, los colaboradores participan activamente en sus labores y tareas encomendadas, logrando sus objetivos en el tiempo establecido. Pero por otro lado se observa que una parte mínima del sector laboral tiene dificultades para comprometerse ya que muchos de ellos desempeñan sus labores por cumplir o llegar a una meta específica para luego seguir con su rutina de manera independiente. Llegando a afectar esto en la calidad de su trabajo.

En este caso la presente investigación se realizará con la Escala de Utrecht engagement en el trabajo, que inicialmente incluía 24 ítems, sin embargo los estudios psicométricos identificaron 7 ítems inconsistentes por lo cual se eliminaron, quedando 17 ítems (UWES-17), (Schaufeli et al., 2002), dividida por tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. (Nerstad et al., 2010). A pesar de tener otras escalas de compromiso organizacional, se escoge trabajar con UWES-17, por lo mismo que la escala se vincula con los niveles positivos de compromiso, dedicación y absorción, que proporciona en los colaboradores una destreza única y de realización efectiva con sus actividades del trabajo (Schaufeli & Baker, 2004).

Por su parte, la escala ha evidenciado características psicométricas positivas, teniendo consistencia en sus tres dimensiones, demostrando en los índices satisfactorios. Las puntuaciones de la escala, son relativamente estables presentando una fiabilidad test-retest (Schaufeli et al., 2006). Actualmente está disponible en 22 idiomas, demostrado en varias investigaciones en países como Asia, Europa y América, que gracias a sus adecuadas propiedades psicométricas, se puede utilizar según las características de la población. Sin embargo en el Perú aún no se ha encontrado investigación en el sector salud.

Por lo tanto, la presente investigación busca la validación y confiabilidad del instrumento de acuerdo al entorno de salud, ya que no existe hasta ahora estudios en colaboradores de la provincia de Moyobamba. Siendo uno de los objetivos identificar las propiedades psicométricas de dicha escala y observar si la escala se encuentra apta de medir bajo este contexto.

## **1.2. Trabajos previos Internacionales**

Schaufeli y Bakker (2003) realizaron un estudio con la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, en Holanda y Bélgica, la muestra incluyó un aproximado de 10,000 colaboradores. Se hicieron 25 estudios, pero solo en 11 se utilizó el UWES – 17, contando con 2313 participantes; los 14 estudios restantes, fueron evaluadas con el UWES – 15, representado por, 7366 personas. Dentro del estudio estuvo formada por 57% de mujeres y 43% de hombres, de edades que fluctúan entre los 15 a 81 años. Dentro de la base desde obreros y oficinistas hasta personas que trabajan en educación y servicios de salud. En cuanto a la consistencia interna, se encuentra los valores de alpha de cronbach entre .91 y .96. Además, se hicieron varios análisis factorial de tipo confirmatorio, utilizando la base total de datos, seguido del análisis de todos los estudios por separado, utilizando el Método de Grupos Múltiples en caso de UWES-17 se utilizaron 2 muestras. Es así que se refleja en los índices de ajuste efectivo entre .82 y .87, siguiendo con los índices de ajuste efectivo regularizado entre .72 - .83, y para el error de aproximación de la media de la raíz cuadrada, manifiesta .08 - .11. También se evidencia una estructura tridimensional, que presentó una alta correlación entre las escalas. También se encuentra una desviación estándar total de 1.10.

Spontón, Medrano, Maffei, Spontón y Castellano (2012) hicieron una validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de personales de Córdoba, Argentina. Conformada por una población de 674, siendo el 55 % hombres y 45 % mujeres, entre edades de 19 y 67 años. Los contribuyentes fueron escogidos por un muestreo probabilístico accidental, es decir que se tomó en cuenta a empleados de sector público y privado. Se observó valores positivos y aceptables de consistencia interna con valores descubiertos entre .69 y .90. Se exploró la existencia de diferencias reveladoras en los niveles de Engagement según género de los contribuyentes. El patrón trifactorial se observa disimilitud entre las escalas del engagement, donde vigor presenta ( $t=1,68$ ;  $p<,05$ ), dedicación ( $t=2,56$ ;  $p<,05$ ) y en absorción ( $t=3,02$ ;  $p<,05$ ), a favor de los varones.

Müller, Pérez y Ramírez (2013) realizaron una estructura factorial y consistencia interna de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES) 17 en trabajadores sanitarios de Chile. Se evaluó a 165 trabajadores de la salud, de distintas disciplinas sanitarias, sus edades se ubicaban entre 23 y 68 años. La reciente investigación valúa la estructura factorial y la confiabilidad de la prueba, que mide Engagement. A través de un análisis factorial exploratorio, presentando adecuadas propiedades psicométricas. Se obtuvo la consistencia interna de dos factores, utilizando el alfa de cronbach de .87 para el factor involucramiento y .59 para factor entusiasmo por el trabajo, así mismo, el total de la escala presentó un coeficiente de .87. Se observa que los 17 ítems presentaron al menos un coeficiente de configuración sobre 0.30 del valor mínimo.

### **Locales**

Salazar (2014) realizó un estudio de propiedades psicométricas, utilizando la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo. Su muestra fue de 404 empleados, 231 varones y 173 mujeres, entre las edades de 16 a 65 años, pertenecientes a dos entidades del servicio público en la ciudad de Trujillo. La validez se determinó mediante correlación ítem-test, obteniendo índices muy bueno en todos los ítems con valores entre 51 y 83, revelando adecuado grado de concordancia entre lo que mide y lo que proyecta medir el instrumento. La confiabilidad se midió mediante consistencia interna de Alfa de cronbach, logrando entre .81 y .94., en cuanto a los baremos, se encontraron diferencias significativas en la variable edad, en lo que concierne a las sub escalas de Dedicación y Absorción.

Cárdenas (2016) realizó un estudio de propiedades psicométricas, utilizando la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, en una empresa manufacturera, en el distrito de Moche. Su muestra fue de 317 colaboradores de edades entre 18 a 65 años. Se determinó la confiabilidad por consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach de .70 y .89, en cuanto a la correlación ítem test corregido presenta .40 y .71 y el ítem-sub test corregido entre .30 y .70., también se observó que en la correlación ítem escala puntajes de .658 y .795, siendo todas las correlaciones altamente significativas. En cuanto al análisis factorial confirmatorio, se encontró cargas factoriales altas por cada factor, en los índices

de ajuste el GFI son de .864 y para el CFI con .856, en cuanto al RMSEA es de .041. Y que las tres dimensiones cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad.

Prieto (2016) realizó un estudio psicométrico en empresas agroindustriales, con una muestra de 351 colaboradores del Distrito de Moche, pertenecientes a edades de 18 a 65 años. Presenta índices de homogeneidad ítem - test e ítem - sub test. Con puntuaciones mayores a 0.20., también se encontró cargas factoriales altas para cada factor, en absorción oscila entre .60 - .74, en la escala de vigor .66 - .78 y para dedicación entre .59 - .76. Determinando tres factores que cumplen con el criterio de parsimonia e interpretabilidad. Así mismo mediante el análisis factorial confirmatorio, se tuvo resultados con un nivel de significancia de  $p=0.000$ , confirmando la validez del constructo mediante la estructura de los factores. Con respecto a la confiabilidad, por consistencia interna a través de Alpha de Cronbach donde se obtuvo un total de .887 y con las dimensiones entre .713 y .754

Correa (2016) realizó un estudio psicométrico teniendo como objetivo determinar las Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en personal de Serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil del Distrito de Trujillo, con una muestra probabilística estratificada de 425 sujetos, entre los 18 y 58 años de edad, en sus resultados obtenidos se evidencia índices de homogeneidad con valores sobre el .20, en el análisis factorial confirmatorio, obtuvo índices de ajuste mayores a .90, con un Error Cuadrático Medio de Aproximación (RMSEA) menor a .050, mientras que para la propiedad de la fiabilidad utilizó el método de consistencia interna del Coeficiente Alfa de Cronbach, para la escala total de .90, y entre sus dimensiones, en Vigor de .561, para Dedicación de .512 y en Absorción de .594, también realizó la elaboración de las normas de tipo percentilares, específicas por edad y por el tiempo ejerciendo su labor.



### 1.3. Teorías relacionadas al tema

En cuanto a la conceptualización de Engagement, se encuentra:

Schaufeli y Bakker (2003), refieren que:

El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo -cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular, (p. 6).

Es así que el engagement se divide en tres dimensiones, vigor, dedicación y absorción. El cual persiste en el tiempo y que se relaciona con el compromiso laboral, el desempeño y satisfacción al realizar las tareas del trabajo.

Para Salanova (2009), da a conocer a engagement como un estado psicológico y positivo para el colaborador, representado por la concentración en la vida laboral, además de encontrar energía, dedicación y entusiasmo.

Esto nos da a conocer que más que un sentimiento energético, es una conexión con las actividades laborales, siendo capaces de manejar las demandas que exigen las organizaciones.

#### Dimensiones

En cuanto a la primera dimensión de vigor:

Schaufeli & Bakker, (2003), refieren que: “Se evalúa mediante los ítems siguientes, que refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades, (p. 7)”

- 1)** En mi trabajo me siento lleno de energía. **4)** Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo. **8)** Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar. **12)** Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo. **15)** soy muy persistente en mi trabajo. **17)** Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.

Siguiendo con dedicación:

Schaufeli & Bakker,(2003), comentan que: “dedicación se evalúa mediante cinco ítems que se refieren al sentido o significado del trabajo, a sentirse entusiasmado y orgulloso de su labor, y sentirse inspirado y retado por el trabajo, (p. 7).”

- 2)** Mi trabajo está lleno de significado y propósito. **5)** Estoy entusiasmado con mi trabajo. **7)** Mi trabajo me inspira. **10)** Estoy orgulloso del trabajo que hago. **13)** Mi trabajo es retador.

Y la última dimensión que hace referencia a absorción

Schaufeli & Bakker, (2003), indican que: “se evalúa mediante seis ítems que se refieren a estar felizmente inmerso en su trabajo y presentar dificultad para dejarlo, de tal forma que en el tiempo pasa rápidamente y uno se olvida de todo a su alrededor, (p. 7).”

- 3)** El tiempo vuela cuando estoy trabajando. **6)** Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí. **9)** Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo. **11)** Estoy inmerso en mi trabajo. **14)** Me “dejo llevar” por mi trabajo. **16)** Me es difícil “desconcentrarme” de mi trabajo.

### **Causas del Engagement**

El engagement y sus posibles causas, según (Schaufeli, Taris y Van Rhenen, 2003), está asociada a características positivas como la motivación, el desempeño, apoyo del entorno y recursos personales; tales son autonomía, autoeficiencia. Además la relación con el puesto de trabajo, puede causar altos niveles de engagement, conservando una red de soporte social con los colaboradores y superiores. Igualmente el contagio emocional que se da fuera del trabajo, influye como característica vigorizante del entorno (Salanova & Llorens, 2008). También, Ferreira (2006) refiere que se crea una relación satisfactoria con la empresa evidenciando calidad en sus resultados u objetivos organizacionales.

## **Consecuencias**

Las posibles consecuencias del Engagement, está relacionada con las actitudes positivas hacia el trabajo, el cual propicia satisfacción laboral, compromiso, baja intención de abandono y rotación. (Schaufeli & Bakker, 2003), promueve a la salud física, mental y social, llegando a originar la felicidad y el bienestar psicológico de los colaboradores. (Salanova & Llorens, 2008). Además se relaciona con actitudes positivas, como iniciativa personal y motivación para el aprendizaje (Robbins, 2012).

Esto nos da a entender que un trabajador comprometido, se presenta con entusiasmo, ganas de aprender y lealtad a la organización, evidenciando disminución de estrés y quejas que presenta un trabajador que no se encuentra cómodo en sus labores. Sin embargo Nelson y Quick (2013) refieren que al ser un estado mental, puede ser duradero o esporádico; por esta razón para que su desarrollo sea próspero debe darse con el cumplimiento de los beneficios sociales y las prestaciones de la organización con el colaborador.

## **Psicología Positiva**

Seligman & Csikszentmihalyi (2000), la psicología positiva, da énfasis en aspectos que no toma en cuenta la psicología clásica, teniendo en cuenta la satisfacción, la seguridad, optimismo y felicidad, dentro de distintos factores. En este contexto, la psicología positiva, enfoca su finalidad bajo la investigación vinculada con las fortalezas y virtudes humanas, y sus metas de éstas en la sociedad.

Cuadra & Florenzano (2003), refieren que a nivel individual, la psicología positiva demanda acerca de la capacidad de querer su vocación, valorar, tener en cuenta las habilidades interpersonales, sensibilidad, perseverancia, originalidad, el talento y la sabiduría. Donde Pieró y Prieto (2001) refieren que es posible la sostenibilidad a largo plazo.

Salanova, (2009). Refiere que las empresas se deben enfatizar no solo en el ser humano como capital, sino también en el ámbito psicológico de la persona, y estimar las virtudes personales y capacidades psicológicas de los empleados

dentro de la empresa. Al hablar de capital psicológico se entiende por el acumulado de aspectos positivos que desarrollamos en nuestra actividad profesional. Estas características dadas por Luthans y Youssef, (2004), son: la autoeficiencia, consiste en la confianza del talento para lograr objetivos específicos, siguiendo de la esperanza, que viene a ser la motivación para cumplir un objetivo, luego el optimismo realista, que se relaciona con la seguridad de resolver de manera positiva los acontecimientos futuros y la resiliencia, que viene a ser la capacidad de afrontar condiciones adversas o arriesgadas.

Hay que tener en cuenta que diversos autores, evidencias similitud entre la corriente humanista y la psicología positiva (Linley, Joseph, Harrington & Wood, 2006), dando gran importancia los aportes el psicólogo Carls Rogers centrado en la persona y Abraham Maslow con la autorrealización, momento de la vida que el individuo esta está en armonía consigo mismo y su entorno. En el cual es capaz de aprovechar todas sus capacidades con mayor seguridad y confianza en lo que tiene como persona y lo que puede dar como tal.

#### Modelo de Demandas y Recursos Laborales

En la teoría de la Demanda y Recursos Laborales, (Bakker y Demerouti, 2013), refieren que se puede dar a conocer el estado y rendimiento laboral de los colaboradores, entre ello tenemos: motivación, burnout, engagement.

Las demandas laborales engloba a características que requiere la organización, en donde el personal al realizar sus actividades conlleva a un esfuerzo físico y psicológico. Dentro de las demandas encontramos: demandas cualitativas (sobre carga, presión temporal, alto ritmo de trabajo), demandas cognitivas (tareas que exigen concentración, atención, toma de decisiones), demandas socio/emocionales (mobbing, manejo de emociones, empatía), demandas físicas (cambios de temperatura, trabajo de cargamento), demandas organizacionales (conflicto de rol, inseguridad, fusiones entre empresas) y demandas trabajo-familias (trabajos nocturnos, cuidados a terceros). (Salanova, 2009).

El modelo de la demanda y recursos laborales tiene dos lados, por el positivo el Engagement, que refiere el compromiso e identificación con su

organización; mientras que por lo contrario el Burnout, vemos las bases de éste último, que el empleado al encontrarse en un ambiente inadecuado en el cual no se siente cómodo, puede lograr perder su capacidad de motivación hacia sus labores, mostrando bajo rendimiento y deterioro mental y físico. (Letelier, Navarrete & Farfán, 2014).

## Engagement y desempeño laboral

La importancia que rodea el engagement, es por el valor predictivo que genera con el desempeño. En primer lugar porque los colaboradores comprometidos o con *engaged* continuamente experimentan emociones positivas, que incluyen el entusiasmo; ampliando su pensamiento en su accionar de las personas, lo cual involucra un constante aprendizaje y adquisición de nuevas habilidades que los lleva a trabajar en sus recursos personales, (Bakker et al., 2011).

### **1.4. Formulación del problema:**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba?

### **1.5. Justificación:**

La investigación que se realizó es fundamental y relevante en el ámbito profesional de la medicina y funcionarios que laboran dentro de ella, así como para la sociedad en general, ya que esto brindó aportes psicométricos de la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo, siendo un instrumento confiable y válido.

Además se ha evidenciado que las investigaciones hacia la variable se han visto limitadas, lo cual el estudio aportó conocimientos del engagement en profesionales administrativos, operarios y asistenciales de Salud, también fue útil para psicólogos del área organizacional y clínica, y sirvió como antecedente a futuras investigaciones relacionadas con la variable.

## **1.6. Objetivos:**

Objetivo General:

- Determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud - Moyobamba.

Objetivos Específicos:

- Determinar las evidencias de validez de constructo a través del análisis factorial confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba.
- Determinar la confiabilidad por consistencia interna de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba.

## **II. MARCO METODOLÓGICO**

### **2.1. Diseño de investigación**

#### **Diseño de investigación**

La investigación presentó diseño instrumental, dónde Montero y León (2007) refieren que son los estudios “encaminados al desarrollo de pruebas y apartados, incluyendo tanto el diseño o adaptación como el estudio de las propiedades psicométricas de los mismos” (p. 856).

## 2.2. Variable y Operacionalización

Tabla 1

*Operacionalización de la variable.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	indicadores	Escala de medición
Engagement:	<p>Schaufeli y Bakker (2003), refieren que:</p> <p>El engagement es un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, caracterizado por vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y momentáneo, el engagement se refiere a un estado afectivo - cognitivo más persistente e influyente, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular, (p. 6).</p>	<p>Egagement, se encarga de medir el sentir emocional y la parte positiva del colaborador (compromiso) hacia el trabajo. Consta de 17 ítems, de tipo Likert, con respuestas de (puntaje 0) nunca, hasta (puntaje 6) siempre. Divididos en 3 dimensiones: vigor, dedicación y absorción.</p> <p>-Absorto: concentrado en una actividad que está realizando.</p>	<p>Vigor: (Schaufeli &amp; Bakker, 2003), refieren que: "Se evalúa mediante los ítems siguientes, que refieren a los altos niveles de energía y resiliencia, la voluntad de dedicar esfuerzos, no fatigarse con facilidad, y la persistencia frente a las dificultades, (p. 7)"</p> <p>Ítems: 1; 4; 8; 12; 15; 17.</p> <p>Dedicación: (Schaufeli &amp; Bakker, 2003), comentan que: "dedicación se evalúa mediante</p>	Intervalo

---

-Entusiasmo: cinco ítems  
persona que que se  
tiene interés refieren al  
o admiración sentido o  
por algo. significado

-Vigoroso: entusiasmado  
persona con y orgulloso de  
ganar, fuerza su labor, y  
y energía de sentirse  
hacer las inspirado y  
cosas. retado por el  
trabajo, (p.  
7)."

(p. 6). Ítems:  
2; 5; 7; 10; 13.

Absorción:  
(Schaufeli &  
Bakker, 2003),  
indican que:  
"se evalúa  
mediante seis  
ítems que se  
refieren a estar  
felizmente  
inmerso en su  
trabajo y  
presentar  
dificultad para  
dejarlo, de tal  
forma que en  
el tiempo pasa  
rápidamente y  
uno se olvida  
de todo a su  
alrededor, (p.  
7)." Ítems: 3; 6;  
9; 11; 14; 16.

---



### 2.3. Población y Muestra

#### Población

La población de la siguiente investigación estuvo conformada por los colaboradores de la Red de Salud Hospital II-1 Moyobamba de la capital de San Martín, con un total de 434 colaboradores entre hombres y mujeres de 18 a 70 años de edad. Siendo divididas en grupos de profesionales de nivel administrativo, asistencial y operarios.

#### Muestra

En el presente estudio de investigación se consideró trabajar con la muestra censal, que viene a ser el 100% de la población. Méndez, (2001), refiere que la muestra censal es cuando se toma en cuenta a todos los individuos, como objeto de investigación.

#### Criterios de Exclusión:

Se excluyeron encuestas que tenían vacíos, personas menores de 18 años y colaboradores de la institución que se negaron a participar de manera voluntaria en el estudio de investigación.

Tabla 2

*Distribución de la población.*

Población	Muestra
Administrativo	143
Asistencial	288
Operario	3
TOTAL	434

## **2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad**

Para el presente estudio, la técnica que se utilizó es la evaluación psicológica, que según Ballesteros (2013) refiere que la evaluación psicológica se encarga de hacer un estudio científico de las conductas de un grupo específico de individuos, con la finalidad de medir, describir, predecir, explicar y clasificar los niveles dichas premisas que evalúa el instrumento psicológico.

El instrumento que se utilizó es la Escala de Utrecht de Engagement en el Trabajo (UWES), que se creó en Holanda por Wilmar Schaufeli y Arnorl Bakker del año 2003. En un principio el instrumento constaba de 27 ítems, y luego de hacer un estudio psicométrico se redujo 7 ítems que eran inconsistentes para la prueba. Es así como la versión final quedó con 17 ítems, que miden tres aspectos (dimensiones), vigor, dedicación y absorción. En cuanto a su aplicación el instrumento, pertenece al ámbito organizacional, y su administración se puede generar de manera colectiva o individual en un tiempo de 10 a 15 minutos aproximadamente. La escala es de tipo Likert, mostrando 7 alternativas de respuestas: Nunca, Casi Nunca, Algunas Veces, Regularmente, Bastantes Veces, Casi Siempre y Siempre.

Así mismo, su primera traducción a la versión española se realizó por Ana María Benavides, Débora Fraiz de Camargo, Paulo Porto Martines, en agosto del 2009. Mientras que la última traducción se realizó por Heribero Valdez Bonilla y Cinthya Ron Murguía, en el año 2011.

Las propiedades psicométricas del instrumento de siglas (UWES), cuenta con una validez de .65, consistentes entre las tres dimensiones, donde encontramos que la correlación interna entre las tres escalas generalmente exceden el .65., siendo significativamente correlacionadas. La correlación entre las variables latentes presenta un intervalo de .80 y .90 con una media de .94, en cuanto a la consistencia Interna de Alpha de cronbrach se encuentra entre .82 y .93. En cuanto a las escalas

observamos que vigor, cuenta con alpha de cronbach de .83, dedicación con .92 y absorción con .82.

Es así que se empleó la adaptación de la investigación realizada por Cárdenas (2016) quién trabajó con el instrumento UWES-17, demostrando en cuanto al análisis factorial confirmatorio, que se encontró cargas factoriales altas por cada factor, en los índices de ajuste el GFI = .864 y para el CFI = .856, en cuanto al RMSEA de .041 y que las tres dimensiones cumple con el criterio de parsimonia e interpretabilidad. La confiabilidad por consistencia interna se trabajó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach de .70 y .89, también se observó que en la correlación ítem escala puntajes de .658 y .795, siendo todas las correlaciones altamente significativas.

## **2.5. Métodos de Análisis de Datos**

Se realizó el procedimiento después de aplicación de la encuesta, se hizo una limpieza de datos revisando los cuestionarios, siguiendo con la codificación asignándole de un número para diferenciar de cada cuestionario.

La investigación se tomó en cuenta la utilización de la estadística descriptiva de la variable a estudiar. Donde se procedió a la aplicación del programa estadístico Excel 2013 para la base de datos y luego se exportó al programa SPSS, donde se dio a cabo los cálculos respectivos.

Se recurrió a la estadística descriptiva de los ítems para obtener la desviación estándar, asimetría y curtosis. Así mismo, para la estadística inferencial se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, donde se trabajó el análisis factorial confirmatorio para apreciar los índices de ajuste absoluto por medio de: índice de bondad de ajuste, índice de bondad de ajuste ajustado y en el residuo estandarizado cuadrático medio, por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados. En cuanto a la confiabilidad se aplicó para determinar la consistencia interna del instrumento, según el coeficiente Omega. Adicionalmente se realizó el análisis factorial exploratorio.

## **2.6. Aspectos Éticos**

En la presente investigación se tomó en cuenta a las personas que sean mayores de 18 años de edad, para que puedan dar el consentimiento de aprobación. Para dar la aplicación del instrumento se solicitó el permiso a la organización, mediante una carta que ampare la investigación. Dentro de ello se explicó que la aplicación del instrumento es confidencial y de manera anónima.

Para ello como ya se mencionó, se utilizó la Carta de Consentimiento Informado, considerando las normas a cumplir según el código de ética del colegio de Psicólogos del Perú. En las normas se indicará lo siguiente:

- Como investigador, el psicólogo se conserva informado de la regulación existente sobre la dirección de investigaciones con los individuos.
- El psicólogo está forzado a proteger la información acerca de un sujeto o grupo, que obtiene en la investigación durante la trayectoria de su investigación.
- El psicólogo debe evidenciar que la validez de la prueba y operaciones usadas para la definición de pruebas psicológicas (test) se basa en realidad apropiada.
- Al diseñar y elaborar una investigación, el profesional asume la compromiso de realizar una evaluación minuciosa de su aceptabilidad ética. En cuanto a que la evaluación sugiera una responsabilidad con algunos de las nociones éticas, el encargado de la investigación, tiene obligación de requerir recomendación ética de los derechos humanos de los colaboradores.
- Es importante indicar que los aspectos descritos en este apartado guardan relación directa con la información detallada en el código de ética del colegio de psicólogos del Perú.

### III. Resultados

#### 3.1. Análisis preliminar de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba.

Tabla 3

*Media, desviación estándar, asimetría y curtosis (N=434)*

Ítem	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
It1	5.217	.924	-1.325	2.003
It2	5.159	.973	-1.547	3.417
It3	5.081	1.006	-1.133	1.087
It4	5.141	.879	-.913	.502
It5	5.244	.878	-1.175	1.266
It6	4.707	1.302	-1.192	1.195
It7	5.154	.930	-1.159	1.457
It8	5.035	.981	-1.442	3.426
It9	4.938	1.057	-1.316	2.113
It10	5.353	.834	-1.578	3.702
It11	5.145	.891	-1.056	1.629
It12	4.977	1.026	-.998	.715
It13	5.044	1.001	-1.294	2.374
It14	4.760	1.162	-1.314	1.918
It15	5.191	.872	-1.095	1.387
It16	4.530	1.370	-1.087	.738
It17	5.152	1.057	-1.756	3.950

En la tabla 3, se observa el análisis preliminar de los ítems. Donde el ítem 16 presenta la media más baja (Media = 4.530) y el ítem 10 posee la media más alta (Media = 5.353). La desviación estándar se encuentra entre .834 y 1.370; asimismo, se aprecia que en los ítems existen valores de asimetría y curtosis superiores a  $\pm 1.5$ , de lo cual se concluye hay presencia de no-normalidad multivariada.

### 3.2. Análisis factorial confirmatorio

Tabla 4

Suponiendo una estructura de 3 factores de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba. Se efectuó el análisis factorial confirmatorio por medio del método de cuadrados mínimos no ponderados, donde se reporta el ajuste absoluto por medio de: el índice de bondad de ajuste ( $GFI=.973$ ), el índice de bondad de ajuste ajustado ( $AGF=.965$ ), y en el residuo estandarizado cuadrático medio ( $SRMR=.0631$ ); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo ( $NFI=.956$ ); y el ajuste parsimonioso ( $PNFI=.815$ ).

ítem	It16	It14	It11	It9	It6	It3	It13	It10	It7	It5	It2	It17	It15	It12	It8	It4	It1
It16	1																
It14	.313	1															
It11	.353	.360	1														
It9	.345	.351	.396	1													
It6	.305	.311	.350	.342	1												
It3	.353	.360	.406	.396	.350	1											
It13	.219	.224	.252	.246	.217	.252	1										
It10	.228	.233	.262	.256	.226	.262	.311	1									
It7	.279	.284	.320	.312	.276	.320	.380	.396	1								
It5	.250	.254	.287	.280	.247	.287	.340	.354	.433	1							
It2	.216	.220	.248	.242	.214	.248	.295	.307	.374	.335	1						
It17	.313	.319	.359	.351	.310	.359	.337	.352	.429	.384	.333	1					
It15	.321	.327	.369	.360	.318	.369	.346	.361	.440	.394	.342	.397	1				
It12	.312	.318	.358	.350	.309	.358	.336	.350	.428	.383	.332	.386	.396	1			
It8	.299	.304	.343	.335	.296	.343	.322	.335	.409	.367	.318	.369	.379	.368	1		
It4	.298	.304	.342	.334	.295	.342	.321	.335	.409	.366	.317	.369	.379	.368	.352	1	
It1	.260	.264	.298	.291	.257	.298	.280	.292	.356	.319	.276	.321	.330	.320	.306	.306	1

Se aprecia la matriz de correlaciones entre ítems las cuales varían de .214 a .440.

Tabla 5

*Cargas factoriales estandarizadas de los reactivos según los 3 factores propuestos mediante el Análisis Factorial Confirmatorio de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba (N=434).*

Ítems	Factores		
	Vigor	Dedicación	Absorción
It1	.516		
It4	.593		
It8	.594		
It12	.620		
It15	.639		
It17	.622		
It2		.539	
It5		.622	
It7		.695	
It10		.569	
It13		.547	
It3			.637
It6			.550
It9			.622
It11			.637
It14			.565
It16			.555
Correlación entre factores			
F1	1		
F2	.992	1	
F3	.907	.723	1

*Nota:*

F1: Vigor,

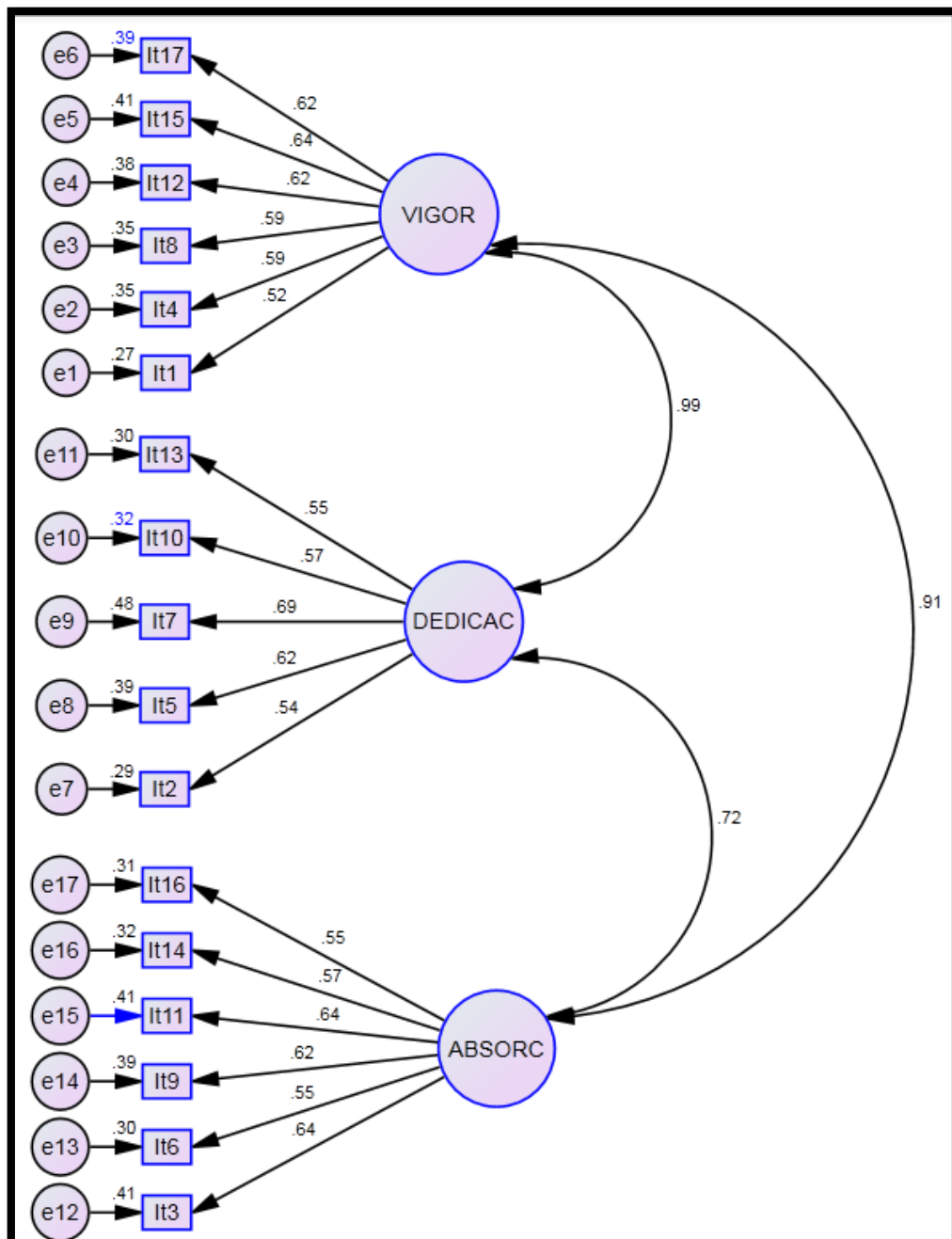
F2: Dedicación,

F3: Absorción

En la tabla 5, se observa las cargas factoriales estandarizadas del análisis factorial confirmatorio de los 3 factores de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba, apreciándose cargas factoriales de .516 a .639 para los ítems de la dimensión vigor, de .539 a .695 para los reactivos de la dimensión dedicación, de .550 a .637 para los elementos de la dimensión absorción. Asimismo, se aprecia la correlación entre los tres factores propuestos que varía de .723 a .992.

Figura 1

Estructura factorial de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba según el Análisis Factorial Confirmatorio con Amos V21 (N=434).





### 3.3. Análisis de confiabilidad

Tabla 6

*Estadísticos de fiabilidad de la forma situaciones de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba (N=434).*

Dimensiones	Media	DE	Asimetría	Curtosis	N ítems	$\omega$
Vigor	30.712	3.923	-1.267	2.848	6	.769
Dedicación	25.954	3.205	-1.079	1.504	5	.733
Absorción	29.161	4.573	-.992	1.181	6	.767

En la tabla 6, se aprecia los índices de fiabilidad según el coeficiente Omega, el cual reporta índices que varían de .733 a .769 en los factores extraídos según el análisis factorial confirmatorio.

#### **IV. DISCUSIÓN**

Luego de presentar el estudio de investigación, se procederá al análisis de los resultados, que tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud – Moyobamba.

Considerando la variable engagement, que hace referencia a un estado mental positivo, satisfactorio y relacionado al trabajo, que se caracteriza por tres dimensiones vigor, dedicación y absorción. Destacado por ser un estado afectivo-cognitivo, que no está enfocado sobre un objeto, evento, individuo o conducta en particular, (Schaufeli y Bakker 2003).

Es así, que la Escala UWES-17 tiene como objetivo medir el engagement en el ambiente laboral, el cual consta de 17 ítems, los cuales se divide en tres dimensiones, vigor con 6 ítems, dedicación con 5 ítems y absorción con 6 ítems.

Se trabajó con los colaboradores de la Red de Salud Hospital II-1 de Moyobamba, con una muestra censal, donde participaron 434 colaboradores entre 18 a 65 años de ambos géneros, quienes se ubicaron en grupos ocupacionales de nivel administrativos, operario y asistencial.

En primer lugar se determinó un análisis preliminar de los ítems de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba, dónde observa que para los 17 ítems la más baja( media es de 4.530) y la más alta (media de 5.353). La desviación estándar se visualiza entre .834 y 1.370, apreciando que los ítems existen valores de asimetría y curtosis superiores a +/- 1.5 Lara (2014) en el cual se concluye que hay presencia de no normalidad multivariada.

Asimismo, se aprecian los índices de ajuste del modelo estimado al modelo teórico según el Análisis Factorial Confirmatorio, utilizando el método cuadrados mínimos no ponderados de la Escala UWES-17. Buscando verificar o corroborar si la estructura factorial de los autores se ajusta a la población (Morales, 2011).

Encontrando los resultados para el ajuste absoluto, se expone en el índice de bondad de ajuste ( $GFI=.973$ ), el índice de bondad de ajuste ajustado ( $AGF=.965$ ), y en el residuo estandarizado cuadrático medio ( $SRMR=.0631$ ); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo ( $NFI=.956$ ); y el ajuste parsimonioso ( $PNFI=.815$ ). Apreciando correlaciones entre ítems las cuales varían de .214 a .440. Evidenciando que se ajusta el modelo teórico con el modelo estimado resultando mayor a .95 (Pérez, Medrano y Sanchez, 2013).

Se observa similitud con los índices de ajuste  $>.90$  que arroja Cárdenas (2016) y Prieto (2016) con .843.

De esta manera, se aprecia cargas factoriales estandarizadas del análisis factorial confirmatorio de los 3 factores de la Escala, apreciándose saturaciones de .516 a .639 para los 6 ítems de la dimensión vigor, saturaciones de .539 a .695 para los 5 reactivos de la dimensión dedicación, saturaciones de .550 a .637 para los 6 elementos de la dimensión absorción. Comprobándose la validez del constructo de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, propuesta por Schaufeli y Bakker (2003).

Dentro de la confiabilidad, se manejó los índices de fiabilidad según el concerniente Omega, el cual reporta índices que varían de .733 a .769, donde el estudio, tuvo resultado a nivel de confiabilidad mayor a .70 (Morales, 2007). Encontrando mayor coincidencia con la investigación de (Prieto, 2016), que obtuvo un Alfa de Cronbach de .887, y (Cárdenas, 2016) con .89. También encontrando similitud en antecedentes internacionales (Müller, Pérez y Ramírez, 2013), con una confiabilidad de .87, en trabajadores sanitarios de Chile y (Spontón et al., 2012), en la población de Córdoba, Argentina evidenciaron entre .69 y .90.

Finalmente, se destaca que la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo, cuenta con propiedades psicométricas relevantes, evidenciando un constructo que puede ser utilizado en la población trabajada. Denotando que se puede medir la variable Engagement.

## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos del estudio psicométrico se concluye lo siguiente:

- Se determinó un análisis preliminar de los ítems, se observa que para los 17 ítems la más baja (media = 4.530) y la más alta (media = 5.353).
- Obtuvo desviación estándar entre .834 y 1.370
- El análisis factorial confirmatorio, se reporta índice de ajuste absoluto GFI = .97, e índice de ajuste (GFI=.973), el índice de bondad de ajuste ajustado (AGF=.965), y en el residuo estandarizado cuadrático medio (SRMR=.0631); el ajuste comparativo por medio del índice de ajuste normativo (NFI=.956); y el ajuste parsimonioso (PNFI=.815).
- Se obtuvo cargas factoriales del AFC de los 3 factores reflejando saturaciones de (.516 a .639) para vigor, (.539 a .695) dedicación, y (.550 a .637) para absorción.
- Respecto a la confiabilidad se realizó el coeficiente omega, donde reporta índices que varía de .733 a .769.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Realizar investigaciones con la variable Engagement, en la población de sector público de salud por regiones, con el fin de obtener y comparar resultados de ésta variable, para mayor información e interés de las propiedades psicométricas de la Escala UWES-17 en Perú.
- Se recomienda informar los resultados obtenidos de la variable Engagement, con el fin de ampliar la información y se utilice el instrumento para favorecer y contribuir con la población de estudio.
- Se recomienda a futuras investigaciones considerar hacer una validez de contenido referido al test según datos obtenidos en el AFE.

## VII. REFERENCIAS

- Acevedo et al. (2012). Condiciones de trabajo del equipo de salud en centros de atención primaria desde la perspectiva de trabajo decente. *Revista Latino-Americana de enfermagem*, 3(12), pp. 15-20.
- Alarcón, R. (2013). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento* (2ª ed.). Lima: Editorial Universitaria Ricardo Palma.
- Alarcón, R. (2008). *Análisis factorial confirmatorio: apuntes y ejercicios*. Valencia: Universidad de Valencia.
- American Psychological Association (APA, 2010). In Search of: Employee or Work Engagement. Recuperado de <http://www.apa.org/pubs/databases/news/2010/06/search-example.aspx>
- Bakker A, Demerouti, E. & Xanthopoulou, D. (2011) ¿Cómo los Empleados Mantienen su Engagement en el Trabajo? *Ciencia y Trabajo*, 13 (41). 135-142. Recuperado de: [http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_a rn old bakker 262.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_a rn old bakker 262.pdf)
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 29 (3), pp. 107-115.
- Ballesteros, F. (2013). *Evaluación Psicológica conceptos, métodos y estudio de casos*. (2º Edición). Madrid: Pirámide
- Cárdenas, R. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas manufactureras del Distrito de Moche*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Colegio de Psicólogos del Perú (febrero, 2014). Código de ética del Psicólogo. Consejo directivo Nacional. Recuperado de: <http://cpsp.org.pe/sites/default/files/resoluciones/admin-resolucion-11430867342.pdf>

Correa, A. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el trabajo (UWES-17), en personal de Serenazgo de la gerencia de seguridad ciudadana y defensa civil –Trujillo*. (Tesis para optar el Título de Licenciado en Psicología). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Cuadra, H. y Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*. Volumen 12(1), pp. 83-96.

Demerouti, E., Bakker, A., Janssen, P., & Schaufeli, W. (2001). Burnout and engagement al work as a fuction of demands and control. *Scandinavian journal of work and environment and Health*, 27(4), 279-286.

Elosua, P. & Bully, G. (2012). *Prácticas de Psicometría: Manual de Procedimiento* (1<sup>ra</sup> ed.).Vasco: Universidad de Vasco.

Ferreira, V. (2006). *Gestión en las Personas*. (5<sup>a</sup> ed.). Rio de Janeiro: FGV

Jiménez, R. (2004). Indicadores de calidad y eficiencia de los servicios hospitalarios. Una mirada actual. *Revista cubana de salud pública*, 30 (1), pp. 17-30.

Kline, P. (1998). *The new psychometrics: science, psychology and measurement*. London: Routhledge.

Lara, A. (2014). Introducción a las ecuaciones estructurales en AMOS y R. *Guía de referencia*. Recuperado de: <http://masteres.ugr.es/moea/pages/curso201314/tfm1314/tfm-septiembre1314/memoriamastrerlahormigoantonio/>

- Linley, A., Joseph, S., Harrington, S. & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: past, present and (possible) future. *The journal of positive psychology*, 1 (1), 3-16.
- Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A. & Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30 (3), 1151-1169.
- Luthans, F. y Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160.
- Méndez, J. (2001). *Metodología de la Investigación de las Ciencias Sociales y Económicas*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Montero, I. & León, O. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862
- Morales, P. (2011). El análisis factorial en la construcción e interpretación de test, escalas y cuestionarios. *Universidad pontifica Comillas*. 1, 1-45. Recuperado de <https://es.slideshare.net/EdithEnabuleleEke/analisis-factorial-15557040>.
- Müller, R., Pérez, C. y Ramírez, L. (2013), Estructura Factorial y Consistencia Interna de la Utrecht Work Engagement Scale (WUES) 17 entre trabajadores sanitarios de Chile. *Liberabit, Revista Psicológica*. 19(2), pp. 163-171. Recuperado de [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272013000200002&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272013000200002&lng=es&nrm=iso)
- Nelson, D. & Quick, J. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (3ra Ed.). México: Cengage Learning.
- Organización Mundial de la Salud, (2013). Derecho a la salud. *Nota descriptiva n.º 323*. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs323/es/>



- Pérez, E., Medrano, L. & Sánchez, J. (2013). El Path Analysis: conceptos básicos y ejemplos de aplicación. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 5 (1), 52-66.
- Peiró, J y Prieto, F. (2001). Tratado de Psicología del Trabajo. Madrid: Editorial Sinteriza.
- Prieto, L. (2016). *Propiedades Psicométricas de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de empresas agroindustriales en el Distrito de Moche*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Robbins, S. (2012). Comportamiento Organizacional. (10° Ed.). México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Salanova, M. (2009). Organizaciones saludables, organizaciones resilientes. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 58(18).
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2005). *Psicología Organizacional Positiva*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salazar, M. (2014). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Utrech de Engagement en el Trabajo en empleados del servicio público*. (Tesis de Licenciatura), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). *Escala Utrech de Engagement en el Trabajo. Manual Preliminar*. Valencia: Unidad de Psicología de la Salud Ocupacional Universidad de Utrech.
- Seligman, M. E., and Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. Volumen 55 (1), pp. 5. Washington D.C. USA. American Psychological Association.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión de cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, volumen 39 (2), pp. 383-393.

- Spontón, C., Medrano, L., Maffei, L., Spontón, M. & Castellan, E. (2012). Validación del cuestionario de Engagement UWES a la población de trabajadores de Córdoba, Argentina. *Liberabit. Revista psicológica*, 18(2), 147-154. Recuperado de: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272012000200005&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272012000200005&script=sci_arttext)
- Urquiza, R. (2012). Satisfacción y calidad del servicio de salud. *Revista médica La Paz*, volumen 18 (2), pp. 65-69.
- Ventura, J. & Caycho, T. (2017). El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*, 25(1), 625-627.

# **ANEXOS**

## Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES)

Cárdenas, R.

**Edad:** \_\_\_\_\_ años    **Sexo:** M ( ) F ( )    **Grupo ocupacional:** Administrativo ( )  
 Operario ( )  
 Asistencial ( )

*Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Por favor, lea cuidadosamente cada pregunta y decida si se ha sentido de esta forma. Si nunca se ha sentido así conteste '0' (cero), y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en la siguiente escala de respuesta (de 0 a 6).*

Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastantes veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4	5	6
Ninguna vez	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Pocas veces al mes	Una vez por semana	Pocas veces por semana	Todos los días

1. \_\_\_\_\_ En mi trabajo me siento lleno de energía.
2. \_\_\_\_\_ Mi trabajo está lleno de significado y propósito.
3. \_\_\_\_\_ El tiempo vuela cuando estoy trabajando.
4. \_\_\_\_\_ Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.
5. \_\_\_\_\_ Estoy entusiasmado con mi trabajo.
6. \_\_\_\_\_ Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mí.
7. \_\_\_\_\_ Mi trabajo me inspira.
8. \_\_\_\_\_ Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.
9. \_\_\_\_\_ Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.
10. \_\_\_\_\_ Estoy orgulloso del trabajo que hago.
11. \_\_\_\_\_ Estoy inmerso en mi trabajo.
12. \_\_\_\_\_ Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.
13. \_\_\_\_\_ Mi trabajo es retador.
14. \_\_\_\_\_ Me “dejo llevar” por mi trabajo.
15. \_\_\_\_\_ Soy muy persistente en mi trabajo.
16. \_\_\_\_\_ Me es difícil ‘desconectarme’ de mi trabajo.
17. \_\_\_\_\_ Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de esta ficha de consentimiento informado, es brindar a los participantes de la investigación una clara explicación de la naturaleza misma, y a su vez el rol que cumplen como participantes.

La presente investigación esta conducida por María Lucía Grández Ramírez, de la carrera profesional de psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Teniendo como objetivo determinar las propiedades psicométricas de la Escala Utrecht Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud – Moyobamba.

Si usted accede a participar en este estudio, la información que se recoja será confidencial y no se usaran para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Así mismo, sus respuestas serán anónimas ya que no se le solicitará su identidad.

De presentar alguna duda sobre la investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación.

De antemano, se agradece su participación.

---

Luego de haber leído el consentimiento informado, acepto participar voluntariamente en esta investigación.

He sido informado(a) sobre el objetivo de la investigación. Y reconozco que la información que yo provea en el transcurso la investigación es estrictamente confidencial, ya que el resultado de este estudio será parte de una tesis, que a la vez ayudará a realizar nuevas investigaciones. Por lo tanto, no será utilizada para ningún otro propósito fuera de lo mencionados en este estudio sin mi consentimiento.

---

Firma del participante

## Anexo III

### Análisis factorial exploratorio

Previo a la realización del análisis factorial exploratorio (AFE), se exploró los índices de adecuación muestral. De tal manera, se llevó a cabo el cálculo del test KMO (Kaiser, Meyer y Olkin) cuyo valor fue de .916 el cual es considerado como muy bueno (Alarcón, 2013); la prueba de esfericidad de Barlet fue significativa ( $X^2=2470,721$ ;  $gl=136$ ;  $p<.001$ ); finalmente, el determinante alcanzó un valor de .003. Tales resultados permiten la viabilidad para efectuar el AFE.

*Extracción de Factores por método mínimos no ponderados y Normalización Oblimin, de la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo en colaboradores de la Red de Salud Moyobamba.*

Ítems	Factores			h <sup>2</sup>
	F1	F2	F3	
2	.700			.394
5	.606			.493
4	.604			.474
3	.469			.388
1	.423			.316
13	.415			.277
7	.414			.439
16		.819		.588
14		.584		.382
6		.501		.331
17		.485		.428
12	.312	.339		.388
10			-.629	.492
15			-.498	.487
9		.355	-.451	.411
11			-.339	.395
8			-.325	.383
% Varianza	33.488	5.954	2.116	
Correlación entre factores				
F1	1			
F2	.467	1		
F3	-.637	-.407	1	

Se aprecian 3 factores extraídos que explican el 41.558% de la varianza total del test, las cargas factoriales para los reactivos fueron superiores a .30; las comunales oscilan entre .277 a .588. Asimismo, la correlación de los tres factores extraídos es mayor a .30 lo cual justifica la rotación oblicua.